

**Sygn. akt XI W 3495/13**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2014 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie, XI Wydział Karny

w składzie:

Przewodniczący: SSR Michał Kowalski

Protokolant: Aleksandra Szustakiewicz, apl. sędz. Liwia Bednarska, Marta Boratyńska

przy udziale oskarżyciela publicznego M. O.

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu: 19 listopada 2013 roku, 8 stycznia 2014 roku, 10 stycznia 2014 roku, 25 i 27 lutego 2014 roku w W.

sprawy przeciwko **P. S.**

synowi Z. i T. z domu K.

urodzonemu (...) w W.

obwinionemu o to, że:

1. jako pracodawca i osoba odpowiedzialna w firmie (...)Sp. z o.o.  
z siedzibą przy ul. (...), (...)-(...) W., nie dokonał wypłaty wynagrodzenia za pracę w miesiącu wrześniu 2012 r.  
pracownikowi A. K.w kwocie netto 1895,07 zł w okresie od dnia 11.10.2012 r. do dnia 26.11.2012 r.,

tj. o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94  
ze zmianami oraz z 2012 r. poz. 908)

w związku z art. 94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U.  
z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2012 r. poz. 908),

2. jako pracodawca i osoba odpowiedzialna w firmie (...)Sp. z o.o.  
z siedzibą przy ul. (...), (...)-(...) W., nie dokonał wypłaty wynagrodzenia za pracę w miesiącu październiku 2012 r.  
pracownikom A. K.w kwocie brutto 2888,21 zł oraz U. M.

w kwocie brutto 2993,00 zł w okresie od dnia 11.11.2012 r. do dnia 10.12.2012 r.,

tj. o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94  
ze zmianami oraz z 2012 r. poz. 908)

w związku z art. 94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U.  
z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2012 r. poz. 908),

3. jako pracodawca i osoba odpowiedzialna w firmie (...) Sp. z o.o.  
z siedzibą przy ul. (...), (...)-(...) W., w okresie od dnia 21.05.2012 r. do dnia 27.11.2012 r. dopuścił do wykonywania  
pracy pracownika K. W.bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na  
zajmowanym stanowisku,

tj. o wykroczenie z art. 283 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2012 r. poz. 908) w związku z art. 229 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2012 r. poz. 908),

4. jako pracodawca i osoba odpowiedzialna w firmie (...) Sp. z o.o.  
z siedzibą przy ul. (...), (...)-(...) W., w okresie od dnia 01.03.2012 r. do dnia 10.12.2012 r. nie zaprowadził i nie ewidencjonuje czasu pracy zatrudnionych pracowników w imiennych kartach ewidencji czasu pracy,

tj. o wykroczenie z art. 281 pkt 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2012 r. poz. 908) w związku  
z art. 149 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2012 r. poz. 908),

5. jako pracodawca i osoba odpowiedzialna w firmie (...) z o.o.  
z siedzibą przy ul. (...), (...)-(...) W., w okresie od dnia 01.09.2012 r. do dnia 31.11.2012 r. nie zapewnił zatrudnionym pracownikom pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,

tj. o wykroczenie z art. 281 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2012 r. poz. 908) w związku  
z art. 129, art. 130 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2012 r. poz. 908),

6. jako pracodawca i osoba odpowiedzialna w firmie (...) Sp. z o.o.  
z siedzibą przy ul. (...), (...)-(...) W., w okresie od dnia 18.09.2012 r. do dnia 21.11.2012 r. nie dopełnił obowiązku opłacenia składek na Fundusz Pracy zatrudnionych pracowników za miesiąc sierpień 2012 r. w kwocie 701,25 zł,

tj. o wykroczenie z art. 122 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r.  
o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zmianami oraz z 2012 r. poz. 769) w związku z art. 104 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zmianami oraz z 2012 r. poz. 769),

7. jako pracodawca i osoba odpowiedzialna w firmie (...) Sp. z o.o.  
z siedzibą przy ul. (...), (...)-(...) W., w okresie od dnia 16.10.2012 r. do dnia 21.11.2012 r. nie dopełnił obowiązku opłacenia składek na Fundusz Pracy zatrudnionych pracowników za miesiąc wrzesień 2012 r. w kwocie 660,71 zł,

tj. o wykroczenie z art. 122 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r.  
o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zmianami oraz z 2012 r. poz. 1456) w związku z art. 104 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zmianami oraz z 2012 r. poz. 769),

8. jako pracodawca i osoba odpowiedzialna w firmie (...) Sp. z o.o.  
z siedzibą przy ul. (...), (...)-(...) W., w okresie od dnia 16.11.2012 r. do dnia 21.11.2012 r. nie dopełnił obowiązku opłacenia składek na Fundusz Pracy zatrudnionych pracowników za miesiąc październik 2012 r. w kwocie 371,28 zł,

tj. o wykroczenie z art. 122 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r.  
o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zmianami oraz z 2012 r. poz. 1456) w związku z art. 104 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zmianami oraz z 2012 r. poz. 769),

I. obwinionego P. S. uniewinnia od popełnienia czynów zarzuconych mu w pkt. 1, 2, 6, 7, 8;

II. obwinionego P. S. uznaje za winnego popełnienia zarzuconych mu czynów:

a) z pkt. 3, stanowiącego wykroczenie z art. 283 § 1 kp,

b) z pkt. 4, stanowiącego wykroczenie z art. 281 pkt 6 kp,

c) z pkt. 5, stanowiącego wykroczenie z art. 281 pkt 5 kp

i za to na podstawie wyżej powołanych przepisów skazuje go, a na podstawie art. 283 § 1 kp w zw. z art. 9 § 2 kw wymierza mu łącznie karę grzywny w wysokości 1000 (tysiąc) złotych;

III. na podstawie art. 624 § 1 kpk w zw. z art. 119 kpw zwalnia obwinionego w całości od zapłaty kosztów postępowania i określa, że ponosi je Skarb Państwa.

Sygn. akt XI W 3495/13

## UZASADNIENIE

***Na podstawie całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Obwiniony P. Spełni funkcję Prezesa Zarządu w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.przy ul. (...). Jest to gabinet medycyny estetycznej i kosmetologii. Firma rozpoczęła swoją działalność w marcu 2012 roku. Od sierpnia 2012 roku sytuacja finansowa Spółki pogorszyła się, utracona została płynność finansowa. Obwiniony z prywatnego majątku dofinansowywał firmę. Zorganizował spotkanie z pracownikami, informując ich o złej sytuacji finansowej firmy i możliwości opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia.

W rezultacie złej sytuacji majątkowej Spółki nie zostało w terminie (tj. w dniu 10 października 2012 roku) wypłacone wynagrodzenie za pracę w miesiącu wrześniu 2012 roku pracownikowi A. K. w kwocie netto 1895,07 zł. Wynagrodzenie zostało wypłacone z ponadmiesięcznym opóźnieniem, tj. w dniu 27 listopada 2012 roku. Wynagrodzenie za miesiąc październik w kwocie 2888,21 zł brutto zostało wypłacone A. K. w dniu 20 grudnia 2012 roku.

Nie zostało w terminie (tj. w dniu 10 listopada 2012 roku) wypłacone wynagrodzenie za pracę w miesiącu październiku 2012 roku pracownikowi U. M. w kwocie 2993,00 zł brutto. Zostało on wypłacone w dniach 21 grudnia 2012 roku i 4 stycznia 2013 roku.

Z powodu braków środków finansowych (...) Sp. z o.o. nie opłaciła składek na Fundusz Pracy zatrudnionych pracowników: w okresie od dnia 18 września 2012 roku do dnia 21 listopada 2012 roku za miesiąc sierpień 2012 roku w kwocie 701,25 zł; w okresie od dnia 16 października 2012 roku do dnia 21 listopada 2012 roku za miesiąc wrzesień 2012 roku w kwocie 660, 71 zł; w okresie od dnia 16 listopada 2012 roku do dnia 21 listopada 2012 roku za miesiąc październik 2012 roku w kwocie 371,28 zł. Składki zostały uiszczone w dniu 22 listopada 2012 roku.

W (...) Sp. z o.o. w W.pracował K. W.. W okresie od dnia 21 maja 2012 roku (dzień podjęcia pracy) do dnia 27 listopada 2012 roku (dzień kontroli) obwiniony - jako pracodawca - dopuścił wskazanego pracownika do wykonywania pracy bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Od początku działalności Spółki, tj. w okresie od dnia 1 marca 2012 roku do dnia 10 grudnia 2012 roku (dzień kontroli) obwiniony jako pracodawca nie zaprowadził i nie ewidencjonuje czasu pracy zatrudnionych pracowników w imiennych kartach ewidencji czasu pracy. Prowadzona jest jedynie tzw. książka zapisów klientów, z wyszczególnieniem przeprowadzonych przez pracowników zabiegów.

W (...) Sp. z o.o. w kontrolowanym okresie od dnia 1 września 2012 roku do dnia 31 listopada 2012 roku obwiniony jako pracodawca nie zapewnił zatrudnionym pracownikom pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

**Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o następujące dowody:**

1. protokół kontroli (k. 1-4),
2. listy obecności (k. 9-12),
3. listę płac (k. 19v-21),
4. potwierdzenia przelewu (k. 28, 30-32v),
5. sprawozdanie finansowe (k. 156-184),
6. **historię rachunku (k. 185-192),**
7. **potwierdzenia przelewu (k. 193-226, 227-231),**
8. częściowo wyjaśnienia obwinionego P. S. (k. 123-124, 140),
9. zeznania świadków: A. K. (k. 139), U. M. (k. 140), M. M. (1) (k. 235-236).

**Obwiniony P. S.** przyznał się do dopuszczenia do wykonywania pracy pracownika K. W. bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Nie przyznał się do pozostałych zarzutów. Wyjaśnił, że nie zmobilizował K. W., który jest „rogatą duszą”, do dostarczenia przedmiotowego orzeczenia; uznał to za swój błąd. Opisał system pracy w firmie - pracownicy przez 5 zwykłych dni w tygodniu pracowali na zmiany przez 6 godzin dziennie oraz w co drugą sobotę, co przeciętnie daje 34 godziny tygodniowo. Jeśli chodzi o zarzut nieewidencjonowania czasu pracy, wskazał, że jest on oparty wyłącznie o listę obecności. W firmie są jeszcze inne dokumenty, m.in. elektroniczny system ewidencji transakcji i zabiegów – na tej podstawie można prześledzić, ile zabiegów pracownik wykonał i kiedy był w pracy. Kwestie opóźnień w wypłacie wynagrodzeń dla pracowników i nieterminowego uiszczenia składek na Fundusz Pracy wyjaśnił brakiem środków związanym z pogorszeniem się sytuacji firmy w sierpniu 2012 roku. Obwiniony wskazał, że robił wszystko, co było w ludzkiej mocy, żeby w pierwszej kolejności wypłacać wynagrodzenie pracownikom. Ze swoich rodzinnych pieniędzy wpłacił 200.000 zł.

**Sąd zważył, co następuje:**

Sąd dał wiarę wyjaśnieniom obwinionego co do złej sytuacji finansowej (...) Sp. z o.o., która – według obwinionego – była powodem nieterminowej zapłaty wynagrodzeń A. K. i U. M. (zarzuty 1 i 2) oraz nieterminowego opłacenia składek na Fundusz Pracy (zarzuty 6 i 7). Wyjaśnienia w tym zakresie znajdują potwierdzenie w treści złożonych przez obwinionego dokumentów w postaci sprawozdania finansowego (k. 156-184) oraz zeznań świadków – pokrzywdzonych pracowników: A. K. (k. 139), U. M. (k. 140). Z historii rachunku (k. 185-192) i potwierdzeń przelewu (k. 193-226) wynika, że faktycznie firma obwinionego była dofinansowywana ze środków prywatnych, co potwierdza wyjaśnienia obwinionego, w szczególności co do złej sytuacji majątkowej firmy. Sąd dał wiarę zeznaniom wyżej wzmiankowanych świadków w przytoczonym zakresie, albowiem korespondują one z wyjaśnieniami obwinionego i treścią opisanych dokumentów, które nie były w sprawie kwestionowane. Zeznania świadków potwierdzają także, iż obwiniony informował pracowników o złej sytuacji finansowej firmy i możliwym opóźnieniu w wypłacie wynagrodzenia.

Brak środków finansowych wyłączał możliwość zapłaty przez obwinionego wynagrodzeń w terminie oraz terminowego uiszczenia składek na Fundusz Pracy. Zdaniem Sądu nie można przypisać P. S. w tym zakresie winy. Z wyjaśnień obwinionego i zeznań pokrzywdzonych wynika, że faktycznie starał się on nie uchybić powyższym terminom. Lojalnie informował pracowników o zaistniałej sytuacji i wskazywał na możliwe opóźnienia w wypłacie. Zauważyć także należy, że opóźnienia nie były znaczne, w szczególności opóźnienie w zapłacie składek na Fundusz Pracy za miesiąc październik 2012 roku wyniosło zaledwie 5 dni.

Jak wyżej wskazano, sytuacja majątkowa firmy obwinionego jako powód nieuiszczenia w terminie wynagrodzeń i składek, była taka, że nie pozwoliła uczynić zadość wymogom zachowania wskazanych terminów. Stąd też Sąd stoi na stanowisku, że nie można przypisać obwinionemu winy w zakresie czynów z pkt. 1-2 oraz 6, 7,8 wyroku.

Wskazać w tym miejscu należy na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 23 września 2009 roku (IV KK 66/09, LEX nr 524064) - odpowiedzialność za wykroczenie z art. 282 kp można przypisać tylko temu sprawcy, z którego winy doszło do niewypłacenia należnych pracownikowi świadczeń pieniężnych. Aby zatem móc przyjąć zawinienie sprawcy, należy ustalić, że nie istniała przyczyna, która należycie usprawiedliwiałaby niewypłacenie należnych pracownikom świadczeń. Przyczyną taką, może być (między innymi) brak dochodów po stronie zakładu pracy, powodujący że jego sytuacja finansowa stała się na tyle trudna, iż nie pozwala na regularną wypłatę zobowiązań.

Mając na uwadze wskazane wyżej okoliczności, należało P. S. uniewinnić od popełnienia czynów zarzuconych mu w pkt. 1, 2 (282 § 1 pkt 1 kp), 6, 7, 8 (art. 122 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Fakt, że obwiniony P. S. w okresie od dnia 21 maja 2012 roku (dzień podjęcia pracy) do dnia 27 listopada 2012 roku (dzień kontroli) dopuścił pracownika – K. W. do wykonywania pracy bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku wynika z wyjaśnień obwinionego, który przyznał się do popełnienia przedmiotowego czynu. Z wyjaśnieniami obwinionego w tym zakresie koresponduje protokół kontroli (k. 1-4). Okoliczność powyższa nie budzi żadnych wątpliwości Sądu.

Fakt, że od początku działalności Spółki, tj. w okresie od dnia 1 marca 2012 roku do dnia 10 grudnia 2012 roku (dzień kontroli) obwiniony P. S.- jako pracodawca - nie zaprowadził i nie ewidencjonuje czasu pracy zatrudnionych pracowników w imiennych kartach ewidencji czasu pracy oraz fakt, że w (...)Sp. z o.o. w kontrolowanym okresie od dnia 1 września 2012 roku do dnia 31 listopada 2012 roku obwiniony nie zapewnił zatrudnionym pracownikom pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wynikają de facto już z wyjaśnień obwinionego. Obwiniony przedstawia jedynie odmienną ocenę prawną przedstawianych okoliczności faktycznych i kwestionuje popełnienie przez siebie wykroczeń. P. S.opisał w swoich wyjaśnieniach, że pracownicy przez 5 zwykłych dni w tygodniu pracowali na zmiany przez 6 godzin dziennie oraz w co drugą sobotę, co przeciętnie daje 34 godziny tygodniowo. Jeśli chodzi o zarzut nieewidencjonowania czasu pracy, to wskazał, że jest on oparty wyłącznie o listę obecności. W firmie są jeszcze inne dokumenty, m.in. elektroniczny system ewidencji transakcji i zabiegów – na tej podstawie można prześledzić, ile zabiegów pracownik wykonał i kiedy był w pracy. Treść protokołu kontroli (k. 1-4), listy obecności (k. 9-12), a także zeznania świadków: A. K.(k. 139), U. M.(k. 140), M. M. (1) (k. 235-236) potwierdzają, że obwiniony popełnił wykroczenia zarzucane mu w pkt. 4 i 5 wyroku. M. M. (1)przeprowadzała przedmiotową kontrolę. Podtrzymała ustalenia i wnioski zawarte w protokole kontroli. Wyjaśniła w swoich zeznaniach w szczególności to, na czym polega pięciodniowy tydzień pracy i dlaczego system pracy w firmie obwinionego był niezgodny z powyższym wymogiem. Zeznania tego świadka są wiarygodne, korespondują z treścią protokołu kontroli, są jasne, pełne, logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym. Wiarygodne są także zeznania A. K.i U. M.. Opisały one system pracy w przedmiotowej firmie, który to system nie spełnia wymogu pięciodniowego tygodnia pracy. Opisały także, jak wyglądało w firmie ewidencjonowanie czasu pracy. Jak już wyżej wskazano, de facto już z samych wyjaśnień obwinionego wynika, że ewidencja czasu pracy pracowników nie była prowadzona zgodnie z wymogami prawa. Zeznania A. K.i U. M.są jasne, logiczne, zgodne z doświadczeniem życiowym. Sąd nie widzi powodu, aby odmówić im wiarygodności.

***Sąd obdarzył wiarą dokumenty, które zostały uznane na rozprawie za ujawnione. Nie zachodzą bowiem żadne okoliczności, które mogłyby podważyć ich wiarygodność, a podczas rozprawy żadna ze stron ich nie zakwestionowała.***

**Przepis art. 283 § 1 kp** stanowi, że karze podlega ten, kto będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepis art. 229 § 4 kp stanowi, że pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika

bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Obwiniony - jako pracodawca i osoba odpowiedzialna - nie dopełnił powyższego obowiązku, dopuszczając pracownika K. W. do pracy bez stosownego orzeczenia lekarskiego, wyczerpując tym samym znamiona wykroczenia z art. 283 § 1 kp. Kwalifikacja prawna czynu opisanego w pkt. 3 wyroku nie budzi żadnych wątpliwości.

**Przepis art. 281 pkt 6 kp** stanowi, że karze podlega ten, kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, nie prowadzi dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Przepis art. 149 § 1 kp stanowi, że pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Przepis § 8 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika przewiduje zaś, że pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika: kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. W świetle brzmienia wskazanych wyżej przepisów stwierdzić należy, iż ewidencja czasu pracy nie była prowadzona w wymaganej przez pracodawcę formie, tj. nie założono i nie prowadzono odrębnie dla każdego pracownika kart ewidencji czasu pracy. Uznać zatem należy, iż w takiej sytuacji pracodawca (obwiniony) nie prowadził w tym zakresie dokumentacji w rozumieniu art. 281 pkt 6 kp. Kwalifikacja prawna wykroczenia opisanego w pkt. 4 wyroku nie budzi żadnych wątpliwości.

**Przepis art. 281 pkt 5 kp** stanowi, że karze podlega ten, kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych. Zgodnie z art. 129 § 1 kp czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (ze wskazanymi dalej zastrzeżeniami). Przepis art. 130 stanowi - § 1. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się:

1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie

2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

§ 2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

§ 3. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

Mając na uwadze treść powyższych przepisów, uznać należy, iż system pracy w firmie obwinionego nie zapewniał pracownikom pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Jak wskazała przeprowadzająca kontrolę nadinspektor pracy M. M. (2), sześciodniowy tydzień pracy w firmie obwinionego polegał na tym, że pracownicy pracowali również w soboty i nie mieli odbieranych tych dni w żaden sposób (k. 236).

Zasadnym jest twierdzenie, iż obwiniony jest sprawcą wskazanych wyżej wykroczeń, a nie jedynie czynów zabronionych. Jego czyny są bezprawne (naruszają normę sankcjonowaną i nie zostały popełnione w okolicznościach wyłączających bezprawność), karalne (realizują wszystkie znamiona czynu zabronionego i nie zostały popełnione w okolicznościach wyłączających bezprawność), karygodne (są czynami społecznie szkodliwymi), są to również czyny zawinione przez obwinionego (popełnione w sytuacji, w której sprawca mógł postąpić zgodnie z nakazem zawartym w normie prawnej, nie zachodzi w stosunku do niego żadna z ustawowych lub pozaustawowych okoliczności wyłączających winę). Stopień zawinienia wyznaczają: rozpoznawalność sytuacji – zarówno w sferze faktycznej, jak

i w płaszczyźnie jej prawnego wartościowania, możliwość przeprowadzenia prawidłowego procesu motywacyjnego i podjęcie decyzji o postąpieniu zgodnie z nakazem prawa oraz zdolność do pokierowania swoim postępowaniem. Ocena tych okoliczności prowadzi do wniosku, iż obwinionemu można postawić zarzut, że w czasie swoich bezprawnych, karalnych i społecznie szkodliwych czynów nie dał posłuchu normom prawnym.

Stosownie do treści art. 9 § 2 kw – Sąd, orzekając jednocześnie o ukaraniu za trzy wykroczenia, wymierzył łącznie karę w granicach zagrożenia określonych w przepisie art. 283 § 1 kp (zagrożenia określone we wszystkich trzech przepisach są takie same).

Wymierzając karę obwinionemu P. S., Sąd kierował się ustawowymi dyrektywami jej wymiaru określonymi w art. 33 § 1 i 2 kw.

W przekonaniu Sądu orzeczona kara w swojej dolegliwości nie przekracza stopnia winy obwinionego, jest adekwatna do stopnia wymagalności zachowania zgodnego z prawem w odniesieniu do realiów sprawy. Stopień społecznej szkodliwości czynów był znaczny. Mają na to wpływ: wartość naruszonego dobra w postaci praw zatrudnionych pracowników. Wymierzając karę obwinionemu, Sąd miał równocześnie na uwadze właściwości, warunki osobiste i majątkowe obwinionego, jego stosunki rodzinne, ustabilizowany sposób życia przed popełnieniem wykroczenia i niekaralność (informacja z K. – k. 108).

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał, iż orzeczona wobec obwinionego kara grzywny w dolnym wymiarze 1000 złotych – przy uwzględnieniu sytuacji majątkowej obwinionego, który wciąż stara się polepszyć sytuację ekonomiczną swojej firmy, jest sprawiedliwa. Nie ma potrzeby wymierzania surowszej kary grzywny, a orzeczenie dolegliwej kary finansowej pogorszyłoby sytuację ekonomiczną obwinionego i tym samym jego firmy. Sąd, wymierzając obwinionemu karę grzywny w takim wymiarze, miał na uwadze cele zapobiegawcze i wychowawcze, jakie kara ma osiągnąć wobec obwinionego, a także miał na względzie, aby kara była sprawiedliwa w odbiorze społecznym i zrealizowała cele prewencji ogólnej. Zdaniem Sądu już samo uznanie obwinionego winnym przypisanych mu wykroczeń spowoduje, że zmieni on system pracy w Spółce i zacznie stosować wymogi w zakresie norm prawa pracy, których naruszenie Sąd przypisał mu w toku niniejszego postępowania.

Na podstawie przepisów art. 624 § 1 kpk w zw. z art. 119 kpw Sąd zwolnił obwinionego od zapłaty kosztów postępowanie, uznając iż uiszczenie tychże kosztów byłoby dla obwinionego zbyt uciążliwe ze względu na jego sytuację majątkową, w szczególności związaną z sytuacją ekonomiczną jego (...) Sp. z o.o.